OS PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO: Teoria, Doutrina e Prática Jurisprudencial

1. INTRODUÇÃO: A AUTONOMIA E A FUNÇÃO DOS PRINCÍPIOS

O Direito Processual do Trabalho não pode ser compreendido como simples extensão ou adaptação do processo civil comum. Embora compartilhe com este algumas técnicas procedimentais e institutos gerais, apresenta estrutura, finalidade e lógica próprias, justificadas pela natureza singular das relações de trabalho. Trata-se, portanto, de um ramo autônomo do direito processual, cuja construção normativa e principiológica está diretamente vinculada à necessidade de tutelar uma relação jurídica marcada por profunda desigualdade material entre as partes: de um lado, o empregador, detentor do poder econômico; de outro, o trabalhador, que depende da força de trabalho para sua subsistência.

Essa desigualdade estrutural impõe ao sistema processual trabalhista uma orientação diferenciada, voltada à efetividade dos direitos sociais e à concretização da justiça material. Nesse contexto, os princípios assumem papel central, funcionando como verdadeiros pilares de sustentação do sistema. Não se trata apenas de diretrizes abstratas, mas de normas dotadas de elevada densidade normativa, capazes de orientar a criação, a interpretação e a aplicação do direito.

Conforme leciona Wagner Giglio, os princípios exercem três funções fundamentais.

A primeira é **a função informador**a, dirigida ao legislador, orientando a elaboração das normas processuais de modo coerente com os valores que regem o Direito do Trabalho, como a proteção ao hipossuficiente e a busca pela celeridade.

A segunda é **a função normativa**, que se manifesta especialmente na ausência de regras específicas, permitindo ao julgador suprir lacunas do ordenamento com base nos princípios, assegurando a continuidade e a coerência do sistema jurídico.

Por fim, destaca-se **a função interpretativa**, pela qual os princípios servem como critérios hermenêuticos, orientando a interpretação das normas de maneira mais justa e adequada à realidade social.

Dessa forma, compreender os princípios do Direito Processual do Trabalho não é apenas um exercício teórico, mas condição indispensável para a correta aplicação desse ramo do direito. São eles que conferem identidade ao sistema, garantem sua autonomia e viabilizam a concretização dos direitos fundamentais trabalhistas, sobretudo em um cenário de constantes transformações nas relações de trabalho.

Neste estudo, analisaremos como esses princípios atuam como vetores de justiça social, utilizando a base doutrinária de **Carlos Henrique Bezerra Leite**, **Mauro**

Schiavi, **Vólia Bomfim Cassar**, **Francisco Ferreira Jorge Neto** e o próprio **Giglio**.

2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO (OU TUTELAR) NO PROCESSO

Ao contrário do paradigma da igualdade meramente formal que predomina no processo civil clássico, o Direito Processual do Trabalho estrutura-se sobre a busca pela igualdade material ou substancial. Isso significa reconhecer que tratar igualmente partes desiguais, na prática, perpetua injustiças. Assim, o processo trabalhista adota mecanismos que visam reequilibrar a relação processual, mitigando as desvantagens inerentes à posição do trabalhador.

Nessa linha, conforme leciona Vólia Bomfim Cassar, a proteção processual não configura privilégio indevido, mas sim uma compensação legítima e necessária, destinada a impedir que a superioridade econômica, técnica e organizacional do empregador se converta automaticamente em vantagem jurídica. O processo do trabalho, portanto, não abandona a imparcialidade do julgador, mas reconhece que a neutralidade absoluta, em contextos desiguais, pode conduzir a decisões materialmente injustas.

Essa diretriz protetiva se manifesta em diversos institutos processuais, sendo um dos mais relevantes a disciplina do ônus da prova.

2.1. A Inversão do Ônus da Prova

A distribuição do ônus da prova no processo do trabalho revela, de forma concreta, a incidência do princípio da proteção. Tradicionalmente, a regra geral segue o disposto no art. 818 da CLT, em harmonia com o art. 373 do CPC, atribuindo ao autor o ônus de provar o fato constitutivo de seu direito e ao réu os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos.

Entretanto, com a reforma promovida pela Lei nº 13.467/2017, consolidou-se expressamente a aplicação da chamada Teoria da Carga Dinâmica da Prova, permitindo ao magistrado redistribuir o ônus probatório conforme as peculiaridades do caso concreto, especialmente quando uma das partes detém melhores condições de produzir a prova.

Essa diretriz encontra forte respaldo na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, notadamente na Súmula 338, que estabelece importante presunção em favor do trabalhador: nas empresas com mais de 20 empregados, a não apresentação injustificada dos controles de jornada gera presunção relativa de veracidade da jornada alegada na petição inicial. Trata-se de típica hipótese de inversão do ônus da prova, fundada na aptidão para a prova, já que é o empregador quem possui o dever legal de documentar a jornada de trabalho.

Sob uma perspectiva crítica, Bezerra Leite sustenta que a atuação judicial não deve se limitar à aplicação mecânica das regras de distribuição do ônus probatório. Para o autor, o magistrado deve exercer papel ativo na condução do processo, adotando medidas que assegurem a efetiva produção das provas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, sobretudo quando a hipossuficiência técnica do trabalhador possa comprometer o pleno exercício do direito de ação.

Dessa forma, a inversão do ônus da prova não deve ser vista como exceção, mas como instrumento de efetividade da tutela jurisdicional trabalhista, alinhado à finalidade maior do processo: a realização da justiça social.

3. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA

O princípio da primazia da realidade constitui um dos eixos estruturantes do Direito do Trabalho e, no âmbito processual, assume papel decisivo na condução da instrução probatória. Mais do que um critério interpretativo, trata-se de uma diretriz que orienta o magistrado a privilegiar a verdade fática efetivamente vivenciada pelas partes, em detrimento de registros formais, documentos ou arranjos contratuais que não reflitam a realidade da prestação de serviços.

Essa lógica decorre da própria natureza das relações de trabalho, frequentemente marcadas por assimetrias de poder que permitem ao empregador moldar formalmente a relação jurídica de modo a afastar encargos trabalhistas. Por isso, o processo do trabalho adota postura materialmente orientada, comprometida com a identificação da verdade real.

Nesse sentido, Francisco Ferreira Jorge Neto conceitua o contrato de trabalho como um verdadeiro "contrato-realidade", isto é, uma relação jurídica definida não apenas pela manifestação formal de vontade, mas, sobretudo, pelas condições concretas em que o trabalho é prestado. Assim, no plano processual, a análise do conjunto probatório — especialmente a prova testemunhal — pode revelar uma dinâmica fática completamente diversa daquela documentada.

É o que ocorre, por exemplo, quando um empregado é formalmente designado como "gerente", mas, na prática, não exerce poderes de gestão, mando ou representação. Nessa hipótese, ainda que exista documentação indicando cargo de confiança, o juiz deve desconsiderar a nomenclatura formal e reconhecer o direito ao pagamento de horas extras, caso comprovada a ausência dos requisitos legais para enquadramento na exceção do art. 62 da CLT.

A aplicação desse princípio mostra-se particularmente relevante no enfrentamento de fraudes contemporâneas nas relações de trabalho, como a chamada "pejotização". Nesses casos, o trabalhador é induzido ou compelido a constituir pessoa jurídica para formalizar uma relação que, na essência, mantém todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

O Tribunal Superior do Trabalho, com base no art. 9º da CLT, tem reiteradamente aplicado o princípio da primazia da realidade para desconstituir tais arranjos formais e reconhecer o vínculo de emprego, declarando nulos os atos praticados com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista.

Dessa forma, a primazia da realidade não apenas orienta a valoração da prova, mas também funciona como instrumento de resistência às tentativas de esvaziamento dos direitos trabalhistas por meio de construções formais artificiais. É, portanto, elemento essencial para a efetividade da tutela jurisdicional e para a preservação da dignidade do trabalho humano.

4. PRINCÍPIO DA ORALIDADE E SEUS SUBPRINCÍPIOS

No Direito Processual do Trabalho, a oralidade não se limita à simples predominância da palavra falada em audiência. Trata-se de um princípio estruturante voltado à promoção da celeridade, da simplicidade procedimental e, sobretudo, da aproximação direta do magistrado com as partes e com a prova produzida. Ao privilegiar a comunicação oral, o sistema trabalhista busca reduzir formalismos excessivos e tornar a prestação jurisdicional mais ágil e efetiva, em sintonia com a natureza alimentar dos créditos trabalhistas.

A oralidade, portanto, desdobra-se em subprincípios que concretizam seus objetivos no plano prático, destacando-se a concentração dos atos processuais, a imediação e a irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.

4.1. Concentração dos Atos Processuais

A concentração dos atos processuais traduz a ideia de que os principais momentos do processo devem ocorrer em um único ato, a audiência. Nos termos do art. 849 da CLT, a audiência trabalhista deve ser, em regra, una, concentrando a apresentação da defesa, a produção de provas (especialmente depoimentos pessoais e testemunhais) e, quando possível, as razões finais.

Esse modelo visa evitar a fragmentação do procedimento e reduzir o tempo de tramitação processual. Embora a prática forense tenha flexibilizado essa diretriz com a adoção de audiências fracionadas — muitas vezes por necessidade organizacional ou complexidade da causa —, o espírito da norma permanece orientado à máxima concentração dos atos, como forma de garantir eficiência e economia processual.

4.2. Imediação (ou Imediatidade)

O subprincípio da imediação estabelece que o juiz responsável pela colheita da prova oral deve ser o mesmo que proferirá a decisão. Essa proximidade direta com os elementos probatórios confere ao magistrado melhores condições de avaliar não apenas o conteúdo das declarações, mas também aspectos subjetivos relevantes, como a coerência, a segurança e a espontaneidade dos depoimentos.

Conforme ressalta Mauro Schiavi, a percepção direta do juiz — incluindo linguagem corporal, hesitações e reações das partes e testemunhas — desempenha papel fundamental na formação do convencimento judicial, sobretudo em um sistema que valoriza a verdade real.

4.3. Irrecorribilidade Imediata das Interlocutórias

Outro desdobramento relevante da oralidade é a limitação à recorribilidade imediata das decisões interlocutórias. De acordo com o art. 893, §1º, da CLT, tais decisões, em regra, não são passíveis de recurso imediato, devendo eventual inconformismo ser suscitado em momento oportuno, geralmente por ocasião do recurso contra a decisão final.

Essa sistemática evita a paralisação constante do processo por meio de recursos intermediários, fenômeno comum no processo civil — muitas vezes denominado de “efeito sanfona”, em razão das sucessivas idas e vindas dos autos às instâncias superiores. No processo do trabalho, busca-se preservar a continuidade da marcha processual, garantindo maior rapidez na solução do litígio.

Dessa forma, o princípio da oralidade, por meio de seus subprincípios, revela-se essencial para a construção de um processo mais dinâmico, concentrado e eficiente, alinhado às exigências de efetividade e duração razoável que caracterizam a tutela jurisdicional trabalhista.

5. PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO

No Direito Processual do Trabalho, a conciliação ocupa posição de destaque que ultrapassa a condição de mera faculdade das partes: trata-se de verdadeira diretriz

estruturante do sistema, voltada à solução célere, consensual e efetiva dos conflitos. Mais do que um objetivo desejável, a tentativa conciliatória constitui requisito de regularidade procedimental, impondo ao magistrado o dever de estimulá-la ativamente ao longo do processo.

A Consolidação das Leis do Trabalho consagra essa orientação ao determinar que o juiz proponha o acordo em momentos estratégicos da audiência — notadamente após sua abertura e antes da prolação da sentença — evidenciando que a autocomposição deve ser constantemente incentivada. Essa prática não apenas contribui para a redução da litigiosidade, mas também permite que as partes construam soluções mais adequadas às suas realidades, com maior grau de satisfação e cumprimento espontâneo.

Contudo, a valorização da conciliação não afasta o dever de controle jurisdicional sobre a legalidade e a legitimidade dos acordos celebrados. Nesse ponto, a atuação do magistrado não é meramente homologatória, mas também garantidora da ordem jurídica e dos direitos indisponíveis do trabalhador.

Conforme entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente na Súmula 418, o juiz pode deixar de homologar o acordo quando verificar indícios de fraude, vício de consentimento ou manifesta desproporção entre os valores ajustados e os direitos potencialmente devidos. Tal prerrogativa revela-se essencial para evitar que a conciliação seja utilizada como instrumento de renúncia indevida de direitos trabalhistas, cuja natureza, em grande parte, é alimentar e, portanto, merece proteção reforçada.

Assim, o princípio da conciliação, longe de representar simples incentivo ao acordo, configura mecanismo de pacificação social qualificada, que deve ser conduzido com equilíbrio: de um lado, promovendo a autonomia das partes; de outro, assegurando a integridade dos direitos trabalhistas e a justiça material da solução alcançada.

6. PRINCÍPIO DA CELERIDADE E DA SIMPLICIDADE

No processo do trabalho, celeridade e simplicidade não são meras opções técnicas, mas exigências decorrentes da própria natureza dos direitos em jogo. O crédito trabalhista possui caráter alimentar, voltado à subsistência do trabalhador, o que impõe ao sistema processual uma dinâmica mais ágil e menos burocrática. Em termos práticos: a tutela deve ser rápida porque o direito é urgente.

A simplicidade manifesta-se, sobretudo, na flexibilização das formas. A petição inicial trabalhista, conforme o art. 840, §1º, da CLT, exige apenas uma “breve exposição dos fatos”, afastando o formalismo rigoroso típico do processo civil. Essa opção legislativa busca garantir amplo acesso à justiça, inclusive para

trabalhadores sem elevada capacitação técnica, reforçando o caráter inclusivo da Justiça do Trabalho.

Já a celeridade revela-se na própria estrutura procedimental, com destaque para o rito sumaríssimo (aplicável às causas de até 40 salários-mínimos), que privilegia a rapidez na solução do litígio, com redução de atos processuais, limitação de provas e concentração da atividade jurisdicional. Trata-se de um modelo voltado à eficiência, que procura compatibilizar rapidez com segurança jurídica, sem sacrificar o contraditório e a ampla defesa.

Assim, celeridade e simplicidade operam de forma complementar: enquanto uma reduz o tempo do processo, a outra elimina obstáculos formais desnecessários, ambas convergindo para a efetividade da tutela jurisdicional.

7. PRINCÍPIO DA EXECUÇÃO DE OFÍCIO E OS IMPACTOS DA REFORMA DE 2017

Tradicionalmente, o processo do trabalho sempre se destacou pela forte atuação do juiz na fase executiva, permitindo a chamada execução de ofício — ou seja, a iniciativa do próprio magistrado para promover a satisfação do crédito reconhecido em sentença. Essa característica refletia a lógica protetiva do sistema, voltada à efetividade dos direitos trabalhistas.

Entretanto, com a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, o art. 878 da CLT passou a restringir essa atuação, estabelecendo que a execução somente poderá ser iniciada de ofício quando a parte não estiver assistida por advogado. Na prática, isso representa uma aproximação do modelo trabalhista ao princípio da inércia da jurisdição, típico do processo civil.

Essa mudança gerou intenso debate na doutrina. Autores como Mauro Schiavi e Bezerra Leite sustentam que a limitação da execução de ofício compromete a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista. Argumentam que, uma vez reconhecido o direito por decisão judicial, cabe ao Estado assegurar sua concretização, independentemente de provocação, especialmente diante da natureza alimentar do crédito e da hipossuficiência do trabalhador.

Sob essa perspectiva crítica, a reforma é vista como um possível retrocesso, ao reduzir o protagonismo judicial em uma fase crucial do processo — justamente aquela destinada a transformar o direito reconhecido em resultado prático.

8. PRINCÍPIO DA EVENTUALIDADE E DA PRECLUSÃO

O processo do trabalho, embora marcado por simplicidade e oralidade, também exige disciplina procedimental e lealdade das partes. Nesse contexto, destacam-se

os princípios da eventualidade e da preclusão, que impõem às partes o dever de apresentar, no momento oportuno, todos os seus argumentos fáticos e jurídicos.

Pelo princípio da eventualidade, especialmente na defesa, cabe ao réu expor simultaneamente todas as teses que possam infirmar a pretensão do autor. A omissão quanto a determinado fato ou pedido pode gerar consequências processuais relevantes, como a confissão ficta, quando não há impugnação específica.

A preclusão, por sua vez, representa a perda da faculdade processual pelo seu não exercício no tempo adequado. No processo do trabalho, essa lógica é ainda mais rigorosa em razão da concentração dos atos em audiência. Assim, o procedimento assume caráter progressivo e irreversível: cada fase superada impede o retorno à anterior.

Em síntese, o processo trabalhista é estruturado como uma marcha para frente, em que a inércia ou descuido da parte implica a perda de oportunidades processuais. Tal sistemática reforça a celeridade e a segurança jurídica, evitando retrocessos e contribuindo para a rápida solução do conflito.

9. SÍNTESE DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL

Princípio	**Referência Doutrinária**	**Nota Jurisprudencial**
Proteção	Vólia B. Cassar	ADI 5766 (Gratuidade da Justiça)
Realidade	Jorge Neto	Reconhecimento de Vínculo (Pejotização)
Conciliação	Mauro Schiavi	Súmula 418 TST (Faculdade do Juiz)
Impulso Oficial	Bezerra Leite	Interpretação Restritiva do Art. 878 CLT

10. CONCLUSÃO

Os princípios do Direito Processual do Trabalho formam uma rede de proteção que garante a sobrevivência da Justiça do Trabalho. A análise de autores como **Giglio, Schiavi e Leite** revela que, apesar das reformas legislativas que buscam aproximar o rito trabalhista do rito civil, a essência do processo laboral permanece ligada à **Dignidade da Pessoa Humana** e à eficácia do crédito alimentar. O processo não é apenas um caminho técnico, mas um instrumento de pacificação e equilíbrio social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **CASSAR, Vólia Bomfim.** *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense.
2. **GIGLIO, Wagner D.** *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr.
3. **JORGE NETO, Francisco Ferreira.** *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Atlas.
4. **LEITE, Carlos Henrique Bezerra.** *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva.
5. **SCHIAVI, Mauro.** *Manual de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr.

1. Base Constitucional (fundamento maior)

Vários princípios do Processo do Trabalho decorrem diretamente da Constituição:

- **Art. 5º, caput (igualdade material)** → base do **princípio da proteção**
- **Art. 5º, XXXV** → acesso à justiça
- **Art. 5º, LXXVIII** → duração razoável do processo (oralidade, celeridade)
- **Art. 7º** → proteção ao trabalhador (fundamento material que irradia para o processo)

👉 Ou seja: a Constituição não fala "princípio da proteção processual", mas **fornece o alicerce dele**.

2. Previsão na CLT (direta e indireta)

🔹 **Princípio da Conciliação**

- **Art. 764 da CLT**

- **Art. 846 da CLT**

👉 Determinam que o juiz **deve propor conciliação**
✓ Aqui há previsão **expressa e clara**

🔹 **Princípio da Oralidade**

- **Art. 847 da CLT** → defesa oral
- **Art. 848 da CLT** → produção de prova em audiência
- **Art. 849 da CLT** → audiência una

👉 A oralidade **não é nomeada**, mas é claramente estruturante

🔹 **Concentração dos atos**

- **Art. 849 da CLT**

👉 Base direta da audiência una

🔹 **Irrecorribilidade das interlocutórias**

- **Art. 893, §1º da CLT**

👉 Previsão expressa

🔹 **Ônus da prova / proteção**

- **Art. 818 da CLT**
- **Art. 373 do CPC (aplicação subsidiária)**

👉 Após reforma de 2017 → base da **teoria dinâmica da prova**

🔹 **Primazia da realidade**

- **Art. 9º da CLT**

👉 Esse é o ponto-chave:

O artigo não fala literalmente "primazia da realidade", mas diz que:

➡️ são nulos os atos praticados para fraudar a legislação trabalhista

✓ Daqui nasce o princípio

3. Construção Jurisprudencial (TST)

Alguns princípios ganham força real na prática por meio do Tribunal Superior do Trabalho:

- **Súmula 338** → inversão do ônus da prova (jornada)
- **Súmula 418** → controle judicial da conciliação
- Jurisprudência sobre pejotização → primazia da realidade

4. Construção Doutrinária (muito importante em prova)

Autores como:

- Vólia Bomfim Cassar
- Mauro Schiavi
- Bezerra Leite

👉 Sistematizam e **nomeiam os princípios**, mesmo quando a lei não faz isso expressamente.

5. Síntese (forma que banca gosta)

👉 **Classificação perfeita para prova:**

- **Princípios expressos:**
  - Conciliação
  - Irrecorribilidade das interlocutórias
- **Princípios implícitos (extraídos da CLT):**
  - Oralidade
  - Concentração
  - Primazia da realidade
- **Princípios constitucionais aplicados:**
  - Proteção
  - Igualdade material
  - Celeridade

“Os princípios do Processo do Trabalho não decorrem de um único dispositivo, mas de uma construção sistêmica que envolve Constituição, CLT, jurisprudência e doutrina, sendo muitos deles implícitos, porém dotados de plena força normativa.”